

FÖLDI Tamás

VÁLLALKOZÁSOK ÉS TÁRSADALOM

A vázlat célja a corporate citizenship-ről, azaz a vállalat belüli emberi kapcsolatok, valamint a vállalat és környezete közötti kapcsolatok témaköréről való eszmecsere kibontakoztatása. A szerző figyelme kiterjed a jelen helyzet felmérésére, beleértve elsősorban a jó példák felmutatását, a tovaterjedés előmozdítását, illetve az ezt gátló akadályok leküzdésére teendő lépésekre.

A halódó „szocializmus”-ból a kapitalizmusba való gyors átmenet számos olyan problémát hozott felszínre, amelyet az érett piacgazdaságok vagy már megoldottak, vagy tudatosan haladnak a megoldásuk felé. Ezen belül is olyan súlyos problémák jelentkeztek, amikre a társadalom nem volt felkészülve. Ilyenek a tömeges munkanélküliség és a munkaviszony biztonságának megszűnése a munkában maradtoknál is. Ide tartozik a reálbérek csökkenése, és a szociális és kulturális juttatások jelentékeny összeszűkülése.

Ezzel párhuzamosan átalakult a nagyvállalati menedzsment magatartása, fokozódott a költségérzékenység, amit először a szociális-kulturális tevékenység sínylett meg. Az államháztartási deficit lefaragására szolgáló lépések ezt a folyamatot lényegesen felerősítették.

A corporate citizenship gondolata, amely a fejlett ipari és posztindusztriális társadalmakban már tért nyert, a politikai átalakulás után tíz évvel a magyar gazdaság szempontjából sem lehet többé közömbös és voltaképpen nem is az. Jó példák sokasága bizonyítja az új vállalkozói és menedzser réteg szociális és kulturális érzékenységét. Általánosnak azonban e szemlélet még nem nevezhető.

Ugyanakkor a társadalom egy részében – ha nem is jogosan, de a fenti okok miatt érthetően – meglehetősen az ellenszenv a „csak a gyors meggazdagodásra törekvő”

kis- és középvállalatokkal, a „piacot vásárló és a profitot a magyar gazdaságból kivonó” multinacionális, a vagy egyszerűen csak külföldi vagy részben külföldi tulajdonú vállalatokkal, a „magas kamatot felszámoló és alacsony kamatot fizető, hitelezésre nem hajlandó” bankokkal, és a „kötelezettségeik alól minduntalan kibújni szándékozó” biztosítókkal szemben.

A tényleges viszonyok és a társadalmi közérzet javítása a jövő szempontjából nélkülözhetetlen. Nemcsak a társadalmi békének, hanem az Európához való felzárkózásnak is fontos feltétele.

A szociális-kulturális tevékenység visszaszorulása a rendszerváltás során

1. A paternalista állam közvetlen, valamint állami vállalatokon keresztül megvalósuló szociális-kulturális finanszírozó tevékenysége a gazdasági rendszerváltás során – különösen a természetbeni juttatások terén – csaknem teljesen elsovadt. E folyamatot pénzbeli juttatások nem vagy csak kis mértékben ellensúlyozták. A juttatások pedig a piacgazdaságtól sem idegenek.

2. Az államháztartási hiány csökkentésére való törekvésnek jórészt áldozatul estek olyan egyébként nem megfelelően, de mégis működött szolgáltatások, mint a

támogatott továbbképzés, az üzemorvosi ellátás, az alacsony térítési költségű tömeges üdültetés és gyermeküdültetés, számos kulturális és sportlétesítmény fenntartása. Az ezeket pótló intézmények alulfinanszírozottak és kevésbé hatékonyak.

3. Az állami vállalatok, sőt a szakszervezetek is likviditási gondjaik egy részét a szociális-kulturális létesítmények eladásával kísérelték meg csökkenteni. A vagyongazdálkodás napjainkban sem szűnt meg. A privatizált nagyvállalatok egy része fenntartotta a szociális és kulturális intézményeket.

4. A mai korszerű szemléletben a vállalatok belüli szociális-oktatási-kulturális tevékenység része a vállalati humánpolitikának. Ennek megfelelően a jórészt külföldi tulajdonú nagyvállalatok ugyanúgy kezelik a magyarországi leányvállalataiknál, telephelyeiken foglalkoztatott és számukra fontos munkavállalókat, mint teszik ezt az Európai Unió-ban, vagy az Egyesült Államokban. A privatizációs szerződések a szociális-kulturális tevékenység fenntartására tartalmaztak ugyan kikötéseket, ennek ellenére a vállalati szándékok váltak meghatározóvá. Szerencsére vannak jó példák.

A privatizált vagy újonnan alakult nagyobb vállalatok egy része azonban ma még nem tekinti elég fontos feladatának szociális és kulturális intézmények fenntartását. A szociális és kulturális szponzorálás jórészt a PR szempontok vagy személyes kapcsolatok keretében illeszkedik. Ez persze csak akkor kifogásolható, ha túlnyomóvá vagy éppen kizárólagossá válik.

5. A rendkívül megnövekedett számú kisvállalatok és az ennél kevésbé széles kört képviselő középvállalatok nem kis része gazdasági okokból nem tartja lehetségesnek, szemléleti okokból pedig szükségesnek sem szociális és kulturális tevékenység ellátását vagy támogatását, és ha mégis, ez legfeljebb kampányszerűen, és ugyancsak a PR szempontoknak, esetleg személyes kapcsolatoknak alárendelten működik. E vállalatok közül viszonylag kevés az igazán sikeres, illetve olyan mértékben tőkeerős cég, amely a szóban forgó téren jeleskedhetne. A vállalkozók többsége ugyan megbecsüli értékes munkatársait és törekszik arra, hogy magához kösse őket, van azonban nem kevés olyan vállalkozás is, amely ezt nem képes megtenni és ahol még a családi szellemiség sem mű-

ködik, holott ez juttatásokat pótolhatna. Tévedés volna azonban ezért csupán a vállalkozókat hibáztatni.

6. A munkavállalók egy része nem tud alkalmazkodni az új feltételekhez. A munkaadóhoz való hűség nem tekinthető általánosnak. Különösen a mikro- és kisvállalkozók kénytelenek sok esetben jogos bizalmatlansággal élni munkavállalóik iránt. Ugyanakkor nem ritka a munkaadók és munkavállalók cinkossága az állammal szemben az adó- és tb-járulékok fizetésének elkerülésében, a feketemunkában. Ez torzult bizalmi viszonyt feltételez, ami hosszú távon kiszolgáltatottá teszi a munkavállalókat. E téren különösen hat az a „fehér” munkában is elterjedt szemlélet, hogy a fizetésként kézhez vett készpénz nagysága csaknem az egyetlen kritérium, amit a munkavállaló a munkahely kiválasztásánál figyelembe vesz.

7. A szakszervezetek még mindig nem találtak magukra. Miközben a két világháború közötti iparszerkezet jórészt feléledt, a szakszervezetek nem tudtak visszaidomulni ehhez a szerkezethez, azaz tevékenységüket ismét kiterjeszteni a kis- és középvállalkozásokra. A hagyományok megszakadása e téren is érezteti hatását.

8. A dolgok illetően alakulásában közrejátszik az alacsony reálbér és a munkanélküliség. Az utóbbi olyan nyomást gyakorol a munkavállalókra, ami gyengíti érdekérvényesítő képességüket. Ez a hatás azonban differenciáltan érvényesül az erősen szegmentált munkaerőpiacon. A keresett munkaerő alkuereje nagy, viszont a tömegesen rendelkezésre álló alacsony szakképzettségű vagy egyenesen képzetlen (pláne roma kisebbségű) munkavállaló teljesen kiszolgáltatott. A csekély alkuerejű rétegek számára nem egyszer még a jogszabályilag előírt munkafeltételek sem állnak rendelkezésükre.

Kapitalizmusellenességgel Európába?

1. A fent vázoltak következményeként valódi visszaesés következett be a munkavállalók reáljövedelmében és ezen belül szociális-kulturális ellátásában, ami a közvetlen állami szerepvállalás szükségszerű visszaesésével párhuzamosan a kapitalizmusellenes beállítottság terjedését segíti elő. Ez nemcsak a szélsőséges politikai nézeteket vallókra jellemző, hanem néha kor-

mányzati és egyes értelmiségi megnyilvánulásokban is tetten érhető. A részben immanens, részben gerjesztett ellenszenv fő célpontjai a külföldi tőke, a multinacionális vállalatok, a bankok és a biztosítók. Ezt nemcsak az előző négy évtized propagandája, hanem az antikapitalista történelmi hagyományok is előmozdítják.

2. A kis- és közepes vállalkozások tekintetében ez a felszínen kevésbé jelentkezik, mert a rendszerváltás óta minden eddigi kormány és a média is szavakban kiáll mellettük, de a társadalom nem csekély részében – tehát nemcsak a munkavállalók, hanem a fogyasztók körében is – ezek a munkaadók ellenszenv tárgyai.

3. Mindennek ellenére a munka világában a nagy állami, önkormányzati vállalatoktól és a közszolgálati szférától eltekintve eléggé nyugodt a helyzet. Ennek magyarázata a fentebb már említett tényezőkben rejlik. E nyugalmat rövid távon igen kedvezően értékelhetjük, hosszú távon azonban korántsem tekinthetjük a helyzetet kielégítőnek.

4. A munkaviszonyok átfogó javítása – beleértve a béreknek a teljesítménnyel arányos növelését, a munkabiztonság és a munkaegészségügyi helyzet javítását – nemcsak vállalati és még csak nem is szűk értelemben vett nemzetgazdasági kérdés, hanem feltétele annak is hogy az Európai Unió befogadjon bennünket. Az Európai Szociális Chartához való csatlakozásunkkal a munkaviszonyok, a szociális ellátás fejlesztése kötelezettséggé is válik.

Szerepek és szereplők

1. Mind a munkaadói, mind a munkavállalói magatartás pozitív irányú változása hosszan tartó folyamat, amelynek során a tudati-erkölcsi változások csak lassan és fokozatosan következnek be. Mindez azonban nem menti fel sem az államot, sem a munkaadókat, a munkavállalókat és szervezeteiket, valamint a civil szervezeteket ama feladatuk alól, hogy e folyamatot hatékonyan előmozdítsák. Maga a feladat kettős: egyfelől a munkahelyi viszonyok és kapcsolatok javítása, másfelől a vállalkozások kifelé irányuló, tehát közösségi tevékenységének fokozása.

2. A magyar kapitalizmus hagyományaitól korábban sem volt idegen sem a vállalaton belüli, sem a közösségi szo-

ciális-kulturális tevékenység támogatása. Kiemelkedő volt e tekintetben is az Egyesült Izzó vagy a Weiss Manfréd Művek. Ezek a hagyományok egyrészt megszakadtak, másrészt azonban az államosított vállalatokban túléltek az egykori tulajdonosokat s csak a legutóbbi évtizedben halványultak el.

3. A munkahelyi viszonyok javításának célja, hogy a tulajdonosok, a menedzserek, a fehér- és kékgalléros munkavállalók egyaránt érezzék a felelősségüket a vállalat versenyképességének fokozásáért, sikeréért, és külső arculatának minél kedvezőbb alakításáért. Ennek elsődleges feltételei közé tartoznak azok, amelyek nélkül a munkavégzés meg sem valósulhat, részben gazdasági, részben jogkövetési okokból. Ilyenek a bérmegállapodások, a munkavégzés feltételeire (munkakörülmények, munkabiztonság, munkaegészségügy) vonatkozó követelmények teljesítése. A másodlagosak közé pedig olyan feltételek sorolhatók, amelyek hiánya nem akadályozza magát a munkavégzést, de erősen ronthatja annak hatékonyságát. Ilyenek a rossz munkahelyi légkör, a humánpolitikai tevékenység alacsony színvonala, a béren kívüli ösztönzők hiánya. A javulás elősegítheti annak az állapotnak az elérését, ahol minden munkavállaló partneri helyzetben a magáénak érzi a vállalat ügyét.

4. A mai magyar munkajogban jórészt megvannak egy ilyen állapot elérésének a feltételei. Ez alatt az értendő, hogy a munkajog nem akadályozza az ez irányú fejlődést. Kérdés azonban, elősegíti-e kellő mértékben, illetve vannak-e még a munkajogi szabályozásnak olyan fehér foltjai, amelyeknek a kitöltése előmozdíthatja a fenti komplex cél elérését?

5. További kérdés, hogy ösztönzi-e az állam adópolitikával és más rendelkezésére álló eszközökkel a kíváncsított munkahelyi viszonyok kialakulását? Megkockáztathatjuk azt az állítást, hogy a vállalati versenyképesség előmozdításának egyik jelentős eszköze lehetne ha az adórendszer a szakoktatási, egészségügyi, szociális és kulturális beruházásoknál és a fenntartási költségek tekintetében is nagyobb kedvezményekkel ismerné el a vállalati erőfeszítéseket. Mire irányuljanak ezek a beruházások, illetve költségfordítások? Elsősorban a törvényesen előírtat meghaladó színvonalú munkahelyi körülmények kialakítására. Másodsorban olyan szolgáltatások

nyújtására mint a munkahelyi továbbképzés, a munkavállalók életfeltételeinek javítása, egészségügyi szűrések, sportolási, üdülési lehetőségek biztosítása, a munkavállalók kezdeményezésére létrejött kulturális tevékenység előmozdítása stb.

6. Az állami rásegítés azonban csak kiegészítője az átgon-dolt, az üzleti stratégia részét képező átfogó humánpoliti-kai stratégia megvalósításának. Ilyen stratégia meg-valósítása nem elsősorban pénz-, hanem szemléleti kérdés. A jó munkahelyi légkör kialakítása részben munkaadói feladat. A megfelelő vezetési stílussal, a középszintű és alsószintű vezetőktől is megkövetelt kul-turált vezetői tevékenységgel elérhető, hogy a munkavál-lalók ne kiszolgáltatottaknak, hanem vezetőik partnereinek tekintsék magukat. A tőkeerős és nyereséges vállal-kozásoknál a humánpolitikának nemcsak az emberi vi-szonylatok pénzbe nem kerülő alakítása a feladata, hanem a humán beruházások és a költségviselés is. A már létező jó példákat széles körben ismertetni kell, ezzel is segítve tovaterjedésüket. A kíváncsi szemlélet elterjedése révén elérhető, hogy minden vállalkozás tekintse feladatának a humánpolitikai erőfeszítéseket is.

7. A vállalaton belüli viszonyok mellett nagy a jelen-tősége a vállalat és környezete viszonyának. Igaz, hogy a vállalatok elsősorban alaptevékenységükkel, termékeik és szolgáltatásaik minőségével képesek presztízsiük kiala-kítására, fenntartására és javítására. Ez azonban csak szükséges, de nem elegendő feltétel a vállalat és környezete kapcsolatának megfelelő alakításához. A vál-lalati versenyképesség feltételrendszeréhez az is hozzá-tartozik, hogy a vállalat és környezete között megfelelő legyen a viszony. Ez alatt nemcsak a vásárlókat kell érteni, hanem a térbeli környezetet is. Ehhez szükséges, hogy a vállalat bekapcsolódjék a települése, térsége humán fejlesztési erőfeszítéseibe mégpedig olyan módon, hogy ez a lakosság minél szélesebb körében pozitív vissz-hangot váltson ki.

8. Egy ilyen irányú fejlődés egyik feltétele a vállalat és az önkormányzat közötti jó viszony. A többségükben forrás-szűkében levő önkormányzatokkal kapcsolatban a vál-lalatoknak a kötelező befizetéseken kívül is lehet teendő-jük. Ez nemcsak olyan válsághelyzetekre vonatkozik mint az árvíz vagy más természeti csapások, amikor ez a

segítőkézség gyakran megnyilvánul. Az emberek azon-ban hamar felejtene. Ennél fontosabbak tehát a tartós jellegű és hosszú távra tervezett lépések. Ilyenekre szo-ciális, oktatási, kulturális és sport területen számos lehetőség kínálkozik. Ezeknek a kihasználására közvet-lenül szükség van olyan vállalatok esetében amelyek tevékenysége – még ha kis mértékben is, de – zavarja a környezetet. A megfelelő humánpolitikai munkát végző vállalatok a környezetükre gyakorolt hatás terén is előny-ben vannak. Nemcsak azért mert munkavállalóik jelentős része éppen a környezetükből kerül ki, hanem azért is, mert a vállalaton belüli humánpolitikai szolgáltatások sok esetben kedvező eredménnyel kapcsolhatók össze a környezet számára nyújtott szociális, kulturális és egyéb szolgáltatásokkal.

9. Az egyes vállalatok humánpolitikai fejlesztésében és környezetükhöz való viszonyuk javításában nagy sze-repet játszhatnak a munkaadói szervezetek: kamarák, szövetségek stb. E szerep elsősorban a fentiekkel kapcsola-tos vállalati feladatok tudatosításával, továbbképzéssel, a jó példák propagálásával, közös akciók kezdemé-nyezésével tölthető be. Ennek jelentősége abban van, hogy az említett tendenciákat nem kívülről próbálják ráerőltetni a vállalatokra, hanem arra törekednek, hogy konszenzussal egy minimális code of conduct-ot alakít-sanak ki, azaz olyan viselkedési szabályminimumot, amelyhez a versenyképességre törekvő vállalatnak cél-szerű alkalmazkodnia.

10. A kis- és középvállalatok a tárgyalat kérdések szem-pontjából a legproblematisabbak. Sem méreteik, sem tőkeerejük, sem belső viszonyaik nem igazán ideálisak a corporate citizenship két oldalának megvalósulásához. Ezeknél elsősorban az érdekeiket képviselő szervezetek aktivitásának van jelentősége, főleg képzés és befolyá-solás, ösztönzés és szervezés révén. Persze ehhez előbb a szervezeteiknek (például az ipartestületeknek) kell felis-merniük a kérdés fontosságát és feltárni azon speciális lehetőségeket, amelyek e területen is fennállnak. Számos kis- és középvállalat mintegy ösztönösen már halad a kívánt irányba, és e példák elterjesztése is önként adódó lehetőségeket nyújt az említett szervezetek számára. Ilyen példák lehetnek a harmonikus belső viszonyok, vagy a vállalat termékeinek vagy szolgáltatásainak felajánlása egyes közösségi célokra.

11. A vállalat humánpolitikai munkája nem lehet igazán eredményes a szakszervezetekkel, a vállalati tanácsokban részt vevő munkavállalókkal való együttműködés nélkül. A két partner azonban nem helyettesítheti egymást, mert feladataik különbözőek. Ideális esetben persze nem állnak távol egymástól a két szervezet céljai. De az ilyen ideális esetek legfeljebb a jövőben válhatnak reális és elterjedt képté. A mai szakszervezeti helyzetnek a tartós fennmaradása a munkaadók számára sem előnyös. A vállalati humánpolitikától ezért elvárható, hogy ha nem is kezdeményezi – ez nem feladata –, de ne gátolja a szakszervezetek aktivitását.

12. A civil szférának – a már említett szakmai szövetségeken kívül – is lehet szerepe. Ilyen például a nagyvállalatok, bankok, biztosítók által létesített alapítványok működése. Erre a hazai gyakorlatban számos jó példa ismert. Más civil szervezetek pedig a környezet (a közelben élő lakosság) igényeit közvetíthetik a vállalat számára. Hozzájárulhatnak a vállalat döntéseinek megalapozásához a környezetvédelmi, egészségügyi, szociális és kulturális beruházások és költségáfordítások esetében. Fontos a párbeszéd például a vállalatok és a helyi környezetvédők között. A civil szervezetek kezdeményezhetnek olyan közösségi akciókat, amelyekbe a vállalatok bekapcsolódása szintén javíthatja megítélésüket.

13. A tárgyalt kérdések tekintetében már eddig is sok vizsgálat készült és publikáció született. Ezek nagyobbik része azonban parciális jellegű, azaz a felvetett kérdéseknek csak egy-egy oldalát, és/vagy viszonylag kis mintákon keresztül ragadta meg. A kutatás további feladata átfogó kép felrajzolása és az ebből következtethető lehetőségek felmutatása. Az empirikus vizsgálatok értékét nagyban növeli, ha egy olyan gondolati körbe beillesztve történnek, amelynek kialakításához az előbbieken hozzájárulni törekedtünk.

A fentiekkel szemben felhozható, hogy a versenyképesség fokozása nyugati vállalatoknál a szociális költségek lefaragását is magában foglalja. Igaz, nem ez áll a szociális költségek csökkentésére irányuló törekvések középpontjában, hanem a bérekhez kapcsolt, jogszabályilag előírt munkaadói terheké. Ez utóbbi nálunk is napirenden van. Ugyanakkor a nyugatinál jóval alacsonyabb reálbérek mellett nem lenne indokolt a vállalati szociális és kulturális ráfordítások növeléséről lemondani. Vita elsősorban akörül lehet, hogy ezek a költségeket vagy az adózott nyereséget terheljék-e? Ez természetesen a ráfordítások jellegétől is függ. Alapítványok létesítése csak adózott nyereségből lehetséges. A beruházások elvileg történhetnek az adózás előtti nyereségből is, ha a pénzügypolitika ehhez hozzájárul. Ugyancsak az állami magatartástól függ a folyó ráfordítások költségként vagy nyereség forrású ráfordításként való megjelenése. Mindenesetre az a körülmény, hogy e vállalati kiadások átláthatóak, ellenőrizhető módon és célokra fordítódnak, olyan pénzügypolitika mellett szól, amely előmozdítja a vállalatok szociális-kulturális beruházásait és ráfordításait

A kérdés valós megítélésénél nem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy ma még Magyarországon a sikeres vállalkozó nem példakép, hanem inkább gyanús személy. Mivel a társadalom jó egyharmada a létminimum körül vagy az alatt él, az e helyzet objektív felszámolására irányuló és legfontosabb törekvés mellett jogosultsága van a szubjektív megítélés alakítására való törekvésnek is, különös tekintettel az említett szélsőséges nézetekre. E tendenciákkal szemben pusztán verbális módon nem lehet ellenható erőt képezni, hanem fel kell mutatni azt, amit az érett kapitalizmus és ennek hazai szigetei már fel tudtak mutatni. Azt tudniillik, hogy lehetséges a humánus értékek iránti elkötelezettség és szociális érzékenység a piacgazdaságban is. Mi több, ezek egyben motorjai a versenyképesség, ezen keresztül a jólét növelésének, miközben javítják a társadalom közérzetét is.